



**University of
Zurich**^{UZH}

**Zurich Open Repository and
Archive**

University of Zurich
University Library
Strickhofstrasse 39
CH-8057 Zurich
www.zora.uzh.ch

Year: 2011

"Homo oeconomicus" versus "humunculus oeconomicus"

Osterloh, Margit

Posted at the Zurich Open Repository and Archive, University of Zurich

ZORA URL: <https://doi.org/10.5167/uzh-60204>

Journal Article

Published Version

Originally published at:

Osterloh, Margit (2011). "Homo oeconomicus" versus "humunculus oeconomicus". *Forschung Lehre*, 18(12):932-933.

„Homo oeconomicus“ versus „homunculus oeconomicus“

Die Antriebe des Menschen aus Sicht der Psychologischen Ökonomik

| MARGIT OSTERLOH | Über Jahrzehnte orientierten sich viele Wirtschaftswissenschaftler an dem Modell des „homo oeconomicus“, das den Menschen gleichsam als rational agierenden Egoisten beschreibt. Hier scheint nun ein Umbruch stattzufinden, der die Grenzen dieses Modells beleuchtet und Alternativmodelle vorschlägt.*

In den Wirtschaftswissenschaften hat sich im letzten Jahrzehnt ein großer Wandel vollzogen: Es wurde mehr und mehr erkannt: Der eigennützigste, rationale „homo oeconomicus“ ist ein „homunculus oeconomicus“, der auf teilweise falschen Annahmen über das menschliche Verhalten beruht. Die Psychologie, die jahrelang aus der ökonomischen Theoriebildung verdrängt wur-

»Menschen handeln nicht immer als Permanent-Kalkulatoren.«

de, hat wieder Einzug in die Wirtschaftswissenschaften gehalten. In der neuen „Psychologischen Ökonomik“ bzw. „Verhaltensökonomik“ (letzteres eigentlich eine Fehl-Etikettierung, weil die Wirtschaftswissenschaften immer schon das Verhalten im Blickfeld hatten, nur eben mit teilweise falschen Annahmen) werden systematisch die Abweichungen menschlichen Verhaltens vom „homo oeconomicus“ untersucht. Keineswegs wird bestritten, dass Menschen in vielen Fällen rationale Egoisten sind. Aber sie handeln nicht immer als Permanent-Kalkulatoren, sondern

unterliegen systematischen Entscheidungsanomalien und haben neben egoistischen auch prosoziale Präferenzen. Deshalb steht im Mittelpunkt des Interesses der Psychologischen Ökonomik: Unter welchen Bedingungen entscheiden Menschen in welchem Ausmaß rational und eigennützig? Wie kann man Institutionen so gestalten, dass die prosozialen, gemeinwohlorientierten Präferenzen gestärkt werden? Zur Beantwortung dieser Fragen werden die im standardökonomischen Modell zugrunde gelegten Annahmen empirisch überprüft, vorzugsweise in Labor- und Feldexperimenten.

Dabei treten Ergebnisse zutage, die nicht nur für Ökonomen überraschend sind:

Überraschende Ergebnisse

Individuen tragen freiwillig in einem beachtlichen Ausmaß zum Gemeinschaftswohl bei, aber nur, wenn sie Trittbrettfahrer bestrafen können, die nichts beitragen. Darüber hinaus zeigen Laborexperimente, dass die Bereitschaft, zu einem Gemeinschaftsgut beizutragen, von der Darstellung der Situation abhängig ist. Beschreibt man in einer experimentellen Versuchsanord-

nung die Situation als „Wallstreet-Situation“, wird wesentlich weniger zum Gemeinschaftsgut beigetragen als in einer völlig identischen Versuchsanordnung, die als „Community-Situation“ gekennzeichnet wurde. Feldexperimente zeigen, dass in einer gepflegten Umgebung deutlich mehr soziale Normen respektiert werden als in einem unordentlichen Umfeld. Große Überraschung haben Labor- und Feldexperimente ausgelöst, welche zeigen, dass unter bestimmten Bedingungen eine Belohnung für eine gewünschte Leistung negativ wirkt. Es entsteht dann neben dem Preiseffekt ein Verdrängungseffekt der Belohnung. Der Preiseffekt (auf den die Standardökonomik abstellt) bewirkt eine Erhöhung der Leistung, wenn für diese ein höherer Preis bezahlt wird. Der Verdrängungseffekt (den die Psychologische Ökonomik einbezieht), bewirkt das Gegenteil.

Belohnungen können kontraproduktiv sein

Ob der Nettoeffekt einer leistungsabhängigen Bezahlung positiv ist oder nicht, hängt von drei Bedingungen ab: Erstens, die Individuen sind in einem hohen Ausmaß intrinsisch motiviert. Sie arbeiten nicht nur wegen der Belohnung, sondern aus Freude an der Arbeit oder weil sie diese für sinnvoll halten (allerdings ist diese Bedingung in der Arbeitswelt nicht oft erfüllt). Zweitens, die Belohnung wird als kontrollierend empfunden. Sie zerstört die intrinsische Motivation. Drittens, die durch den Preiseffekt induzierte Leistungssteigerung kompensiert nicht den Verdrängungseffekt. Belohnungen können demnach kontraproduktiv sein, sie sind auf jeden Fall sehr teuer, wenn sie eine einmal zerstörte intrinsische Motivation ausgleichen müssen. Dies wird verstärkt

AUTORIN



Margit Osterloh ist Universitätsprofessorin für Organisation und Unternehmens-theorien an der Universität Zürich und Professorin für Management Science an der Warwick Business School.

durch den sog. Zielverschiebungseffekt, vor allem, wenn die intrinsische Motivation gering ist oder reduziert wurde. Damit ist gemeint, dass nur noch diejenigen Tätigkeiten sorgfältig erledigt werden, die gut beobachtbar und messbar sind. Alles andere – z.B. die Unterstützung von Arbeitskollegen – wird vernachlässigt. Daraus folgt, dass unbedacht eingesetzte Belohnungen Schaden anrichten können. Hingegen zeigen Labor- und Felduntersuchungen, dass großzügige Fixlohn-Angebote die Kooperationsbereitschaft von Mitarbeitenden stärker erhöhen können als Leistungslöhne.

Weitere Forschung nötig

Diese teilweise überraschenden Befunde, welche den „homo oeconomicus“ gründlich in Frage stellen, haben zwar mittlerweile einiges Aufsehen erregt. Ihr

Einfluss auf die Erklärung und Gestaltung von Institutionen ist aber noch längst nicht mit demjenigen der standardökonomischen Theorie vergleichbar. In vielen Bereichen wird sogar in verstärktem Ausmaß der „homunculus oeconomicus“ zugrunde gelegt. Beispiele

»Unbedacht eingesetzte Belohnungen können Schaden anrichten.«

le sind die Erhöhung des variablen Lohnanteils nicht nur in Unternehmen, sondern auch in der öffentlichen Verwaltung und sogar an Universitäten, wo das standardökonomische Modell mit der W-Besoldung Einzug gehalten hat.

Wie lässt sich erklären, dass sich die Erkenntnisse der Psychologischen Ökonomik so langsam durchsetzen? Zum ersten sind viele der Bedingungen noch

nicht ausreichend erforscht, unter denen die erwähnten Effekte auftreten. Zum zweiten hat die Psychologische Ökonomik noch lange nicht die Eleganz und Geschlossenheit der Theoriebildung erreicht wie die herkömmliche Theorie. Zum dritten haben es neue Ansätze immer schwer, sich gegen die Orthodoxie durchzusetzen, sind damit doch meist Einbußen an Humankapital und Macht derjenigen verknüpft, die in das dominante Modell investiert haben. Der „homo oeconomicus“ ist eben nicht immer das falsche Modell. Um präziser zu verstehen, wann er realistisch ist und wann nicht, ist noch viel Forschung nötig.

**Für die Veröffentlichung bearbeitete Fassung eines Vortrages, gehalten auf dem Symposium des Deutschen Hochschulverbandes „Was lenkt den Menschen“ am 19. Oktober 2011 in Bonn.*

Anzeige

Das Georg-Eckert-Institut für internationale Schulbuchforschung in Braunschweig, Mitglied der Leibniz-Gemeinschaft (WGL), sucht **zum 1. Februar 2012** eine wissenschaftliche Mitarbeiterin/einen wissenschaftlichen Mitarbeiter mit Habilitation oder gleichwertiger Qualifikation in

Medienwissenschaften oder Soziologie

Geboten wird eine Tenure Track Position mit Leitungsfunktion, die zunächst auf drei Jahre befristet ist und nach TV-L E 14 (Vollzeit) vergütet wird.



GEORG-ECKERT-INSTITUT
FÜR INTERNATIONALE SCHULBUCHFORSCHUNG

www.gei.de

Ihre Aufgaben:

Sie entwickeln und leiten einen neu gegründeten Arbeitsbereich, der sich mit den theoretisch-methodischen Grundlagen und historischen Aspekten der Schulbuch- und Bildungsmedien(forschung) befasst. Sie konzipieren dessen mittelfristige Forschungsstrategie, beantragen eigene Projekte und betreuen Nachwuchswissenschaftler/innen.

Erwartet werden:

- Habilitation oder gleichwertige wissenschaftliche Qualifikation
- hervorragende Theoriekompetenz und ausgewiesene Erfahrung in der Anwendung quantitativer und qualitativer Methoden der empirischen Sozialforschung
- Erfahrung in der Einwerbung von Drittmitteln
- hohe Motivation, Selbstständigkeit und Teamfähigkeit
- internationale Erfahrung, Fähigkeit zu interdisziplinärer Kommunikation
- verhandlungssicheres Englisch

Erwünscht sind:

- Interesse an kulturwissenschaftlichen Fragestellungen
- Arbeitserfahrung in außeruniversitären wissenschaftlichen Instituten

- Erfahrungen in wissenschaftlich leitender Tätigkeit oder im Wissensmanagement
- Erfahrung in der Geschlechterforschung

Eine universitäre Anbindung wird ermöglicht. Lehrtätigkeit im Umfang von 2 SWS ist erwünscht.

Sie erwartet:

Eine überaus interessante und vielseitige Tätigkeit in einem außeruniversitären Institut, das Forschung und Wissenstransfer im Bereich kulturwissenschaftlicher Schulbuch- und Bildungsmedienforschung eng verbindet und in hohem Maße international tätig ist.

Das Georg-Eckert-Institut fördert die berufliche Gleichstellung von Frauen und Männern. Schwerbehinderte Bewerber/innen werden bei gleicher Eignung bevorzugt. Die Stelle ist nicht teilzeitgeeignet. Arbeitsort ist Braunschweig.

Bitte senden Sie Ihre Bewerbungsunterlagen elektronisch als ein PDF-Dokument mit max. 3 MB unter dem Kennwort „AB-Leitung“ bis zum **15. Dezember 2011** an: sekretariat@gei.de.

Für Nachfragen wenden Sie sich bitte an Sabine Lucia Müller (sabine.lucia.mueller@gei.de / Tel.: 0531-590 99 49).